

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. (Mit-)Haftung des Arbeitgebers
3. Freistellungsanspruch, Gesamtschuldnerausgleich
4. Durchsetzung des Freistellungsanspruchs
5. Rechtsprechungs-ABC
 - 5.1 Ausschlussfrist
 - 5.2 Ausschlussklausel
 - 5.3 Auszubildende
 - 5.4 Darlegungs- und Beweislast
 - 5.5 Grobe Fahrlässigkeit
 - 5.6 Haftungsbeschränkung
 - 5.7 Handwerker
 - 5.8 Pfändungs- und Überweisungsbeschluss
 - 5.9 Regressansprüche der Berufsgenossenschaft
 - 5.10 Schadensersatz - 1
 - 5.11 Schadensersatz - 2
 - 5.12 Schadensersatz - 3
 - 5.13 Schadensersatz - 4
 - 5.14 Selbstbehalt
 - 5.15 Unfallschaden

Information

1. Allgemeines

Der Arbeitnehmer läuft bei seiner Tätigkeit oft **Gefahr**, Dritten **Schaden** zuzufügen. Die Möglichkeiten dazu sind vielfältig. Das zum Schadensersatz verpflichtende **Ereignis** kann im Straßenverkehr, anlässlich eines Kundenbesuchs oder sogar auf der Arbeit im Betrieb des Arbeitgebers stattfinden. Ein **Freistellungsanspruch** gegen den Arbeitgeber kann bei Arbeitnehmerhaftung aber nur entstehen, wenn der Arbeitgeber im **Innenverhältnis** verpflichtet ist, den Schaden ganz oder teilweise zu tragen. Führt die Anwendung der **Grundsätze der eingeschränkten Arbeitnehmerhaftung** im Innenverhältnis dazu, dass der Arbeitnehmer allein für Schäden haftet, scheidet ein Freistellungsanspruch aus.

2. (Mit-)Haftung des Arbeitgebers

Vom Grundsatz her ist jeder für sein **eigenes Handeln** verantwortlich. Trägt ein Arbeitgeber durch sein Tun mit dazu bei, dass einem Dritten ein Schaden entsteht, ist er dafür ebenfalls zur Verantwortung zu ziehen (vgl. u.a. BAG, 23.06.1988 - 8 AZR 300/85).

Beispiel:

Arbeitnehmer N war als Maschinist tätig. Arbeitgeber A forderte ihn auf, einen Radlader zu bedienen. N hatte für diesen Radlader keine Fahrerlaubnis. A wusste das. N befuhr mit dem Radlader in Ausübung seiner vertraglich geschuldeten Tätigkeit eine öffentliche Straße. Dabei verursachte er infolge Trunkenheit einen Unfall, bei dem ein Motorradfahrer schwer verletzt wurde. As Haftpflichtversicherer lehnte seine Eintrittspflicht wegen des Fahrens ohne Fahrerlaubnis ab und hielt sich wegen seiner Aufwendungen an N. Die für den verletzten Motorradfahrer zuständige Berufsgenossenschaft meldet die auf sie

übergegangenen Ansprüche des Verletzten ebenfalls bei N an. N verlangte daraufhin von A die Freistellung von allen Ansprüchen, die Haftpflichtversicherer und Berufsgenossenschaft gegen ihn geltend machten. Obwohl N den Unfall alkoholbedingt grob fahrlässig herbeigeführt hatte, hatte er einen Freistellungsanspruch gegen A. Grund: Die gegen N gerichteten Rückgriffsansprüche beruhten nicht auf der Trunkenheitsfahrt, sondern ausschließlich auf dem Wegfall des Versicherungsschutzes wegen des Fahrens ohne Fahrerlaubnis.

Haftet der Arbeitnehmer **nach den Grundsätzen der eingeschränkten Arbeitnehmerhaftung** allein (s. dazu BAG, 27.09.1994 - GS 1/89), scheidet ein Freistellungsanspruch aus.

Beispiel:

Arbeitnehmer N ist Kundendienstmonteur und übernachtet auf seinen überregionalen Service-Fahrten häufiger in billigen Hotels mit Thekenbetrieb. In einem dieser Hotels sitzt er abends auf einem Barhocker und trinkt ein paar Bier. Neben ihm stehen einige "Fußballfans", mit denen N schnell ins Gespräch kommt. Ein Wort gibt das andere, jeder hält seine Mannschaft für die bessere, und nach einiger Zeit beginnt eine wüste Keilerei. N versetzt zwei Männern einige derbe Faustschläge, die neben einer Gehirnerschütterung auch zum Verlust mehrerer Schneidezähne führen. Die Geschädigten nehmen N auf Schadensersatz und Schmerzensgeld in Anspruch. N versucht, seinen Arbeitgeber A dazu zu bewegen, ihn von den geltend gemachten Forderungen freizustellen. Erfolglos. N haftet hier ganz allein. Die Körperverletzungen hatten keinen Bezug zum Arbeitsverhältnis. Es handelt sich auch nicht um einen Fall eingeschränkter Arbeitnehmerhaftung. N ist für den von ihm angerichteten Schaden und dessen Folgen allein verantwortlich.

Die **Haftung von Arbeitnehmer und Arbeitgeber** kann sich aus

- **Vertrag** (z.B. § 280 BGB - Schadensersatz wegen Verletzung einer Pflicht aus einem Schuldverhältnis) oder
- **Gesetz** (z.B. §§ 823 ff. BGB - unerlaubte Handlungen, §§ 7 , 18 StVG - Halter- und Fahrerhaftung);

ergeben.

Der Arbeitgeber haftet für seine Mitarbeiter - die in der Regel seine Verrichtungsgehilfen sind - häufig auch nach § 831 Abs. 1 Satz 1 BGB : "Wer einen anderen zu einer Verrichtung bestellt, ist zum Ersatz des Schadens verpflichtet, den der andere in Ausführung der Verrichtung einem Dritten widerrechtlich zufügt." Für diesen Fall sieht § 840 Abs. 2 BGB vor: "Ist neben demjenigen, welcher nach den §§ 831 , 832 zum Ersatz des von einem anderen verursachten Schaden verpflichtet ist, auch der andere für den Schaden verantwortlich, so ist in ihrem Verhältnis zueinander der andere allein ... verpflichtet."

Im **Verhältnis zum Geschäftsherrn** hat der Verrichtungsgehilfe daher den Schaden allein zu tragen.

Ausnahme: Der Gehilfe ist Arbeitnehmer und hat gegen seinen Arbeitgeber **nach den Grundsätzen der eingeschränkten Arbeitnehmerhaftung** einen arbeitsrechtlichen Freistellungsanspruch. Das wiederum ist der Fall, wenn der Arbeitnehmer gegenüber seinem Arbeitgeber - angedacht, er hätte ihn geschädigt - nicht oder nicht voll haften würde. Insoweit gelten im **Innenverhältnis** zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Grundsätze der eingeschränkten Arbeitnehmerhaftung (s. dazu das Stichwort Haftung mit weiteren Hinweisen).

3. Freistellungsanspruch, Gesamtschuldnerausgleich

Haftet der Arbeitnehmer allein, besteht kein Freistellungsanspruch. Dabei ist immer davon auszugehen, dass kein **Fall eingeschränkter Arbeitnehmerhaftung** vorliegt. Dafür gilt:

- keine Haftung des Arbeitnehmers bei leichtester Fahrlässigkeit;
- anteilige Haftung des Arbeitnehmers bei mittlerer Fahrlässigkeit;
- volle Haftung des Arbeitnehmers bei grober Fahrlässigkeit - wenn nicht im Einzelfall - z.B. aus sozialen Gesichtspunkten - als Ausnahme nur eine anteilige Haftung als gerecht anzusehen ist;

- volle Haftung bei Vorsatz des Arbeitnehmers.

Der **Freistellungsanspruch** des Arbeitnehmers wird u.a.

- aus einer analogen Anwendung der §§ 670 , 675 BGB ,
- aus § 257 BGB und
- aus § 611 BGB in Verbindung mit § 242 BGB

hergeleitet.

Richten **Arbeitgeber und Arbeitnehmer zusammen** einen Schaden an, haftet der Arbeitgeber mit. Diese **Mithaftung** kann beispielsweise nach § 830 Abs. 1 Satz 2 BGB eintreten: "Haben mehrere durch eine gemeinschaftlich begangene unerlaubte Handlung einen Schaden verursacht, so ist jeder für den Schaden verantwortlich. Das Gleiche gilt, wenn sich nicht ermitteln lässt, wer von mehreren Beteiligten den Schaden durch seine Handlung verursacht hat." Eine gemeinsame Verantwortlichkeit besteht auch dann, wenn sich nicht feststellen lässt, wer von mehreren Beteiligten den Schaden durch seine Handlung verursacht hat, § 830 Abs. 1 Satz 2 BGB .

Zur besseren Abgrenzung noch Folgendes

Beispiel:

Buchhalter B1 verschreibt sich und Kunde K1 zahlt an einen ausführenden Handwerker 9.600 EUR statt 6.900 EUR. Der Handwerker wird insolvent, K1 bekommt sein Geld von ihm nicht mehr zurück. K1 verlangt daraufhin von B1 und dessen Arbeitgeber A1 Schadensersatz. Arbeitgeber A2 entwickelt mit seinem Buchhalter B2 die Idee, Kunden überhöhte Rechnungen auszustellen. Zu diesem Zweck fälschen sie mit dem Geschäfts-PC die Rechnungen ihrer Vorlieferanten und stellen dann den Kunden die überhöhten Beträge in Rechnung. Kunde K2 muss für eine Lieferung statt 5.200 EUR von A2 und B2 berechnete 7.100 EUR bezahlen. K2 verlangt von A2 und B2 Schadensersatz.

Bei K1 ist die Rechtslage so, dass zwischen A1 und B1 kein Zusammenwirken festgestellt werden kann. B1 hat sich verschrieben, er hat einen Fehler gemacht. Ob ein Fall leichter oder mittlerer Fahrlässigkeit vorliegt, wäre eine Tatfrage. Käme man hier zu einer anteiligen Haftung, müsste B1 zwar den Schaden ersetzen, er hätte aber gegenüber A1 nach den Grundsätzen der eingeschränkten Arbeitnehmerhaftung einen Freistellungsanspruch. Ob A1 selbst haftet, weil er für B1 als Verrichtungsgehilfe oder nach § 280 BGB gegenüber K1 verantwortlich ist, muss sich aus den Umständen des Falls ergeben. Bei K2 ist die Rechtslage so, dass hier ein bewusstes und gewolltes Zusammenwirken zwischen ihm und seinem Arbeitgeber A2 vorliegt. B2 und A2 haften als Gesamtschuldner. Beide haben vorsätzlich und in betrügerischer Weise gehandelt. Die Grundsätze der eingeschränkten Arbeitnehmerhaftung finden hier keine Anwendung. B2 hat gegen A2 auch keinen arbeitsrechtlichen Freistellungsanspruch.

Nach § 840 Abs. 1 BGB gilt: "*Sind für den aus einer unerlaubten Handlung entstehenden Schaden mehrere nebeneinander verantwortlich, so haften sie als Gesamtschuldner.*" **Gesamtschuldnerische Haftung** bedeutet: Der Gläubiger kann die Leistung nach seinem Belieben

- von jedem der Schuldner
- ganz oder zum Teil

fordern (§ 421 Satz 1 BGB). Solange die Forderung nicht vollständig erledigt ist, bleiben sämtliche Schuldner verpflichtet (§ 421 Satz 2 BGB). §§ 830 , 840 BGB betreffen das sogenannte **Außenverhältnis** zwischen den Schädigern und dem oder den Geschädigten. Im **Innenverhältnis** gilt § 426 BGB :

- Wenn nichts anderes bestimmt ist, sind die Gesamtschuldner im Verhältnis zueinander **zu gleichen Anteilen** verpflichtet (§ 426 Abs. 1 Satz 1 BGB).
- Kann der auf einen der Gesamtschuldner entfallende Betrag nicht erlangt werden, ist der **Ausfall von den übrigen** zum Ausgleich verpflichteten Schuldner **zu tragen** (§ 426 Abs. 1 Satz 2 BGB).

- Soweit einer der Gesamtschuldner den Gläubiger befriedigt und er von den übrigen Schuldnern Ausgleich verlangen kann, **geht die Forderung** des Gläubigers gegen die übrigen Schuldner auf ihn **über** (§ 426 Abs. 2 Satz 1 BGB) .
- Der Übergang der Forderung kann nicht zum **Nachteil des Gläubigers** geltend gemacht werden (§ 426 Abs. 2 Satz 2 BGB) .

Zusätzlich wird auf § 257 Satz 1 BGB verwiesen: *"Wer berechtigt ist, Ersatz für Aufwendungen zu verlangen, die er für einen bestimmten Zweck macht, kann, wenn er für diesen Zweck eine Verbindlichkeit eingeht, Befreiung von der Verbindlichkeit verlangen."* Bei einer gesamtschuldnerischen Haftung von Arbeitnehmer und Arbeitgeber im **Außenverhältnis** bekommt der Arbeitnehmer im **Innenverhältnis** zum Arbeitgeber einen Freistellungsanspruch von der Haftung, soweit der Arbeitgeber verpflichtet ist, den Schaden zu tragen. In anderen Fällen wird die **Fürsorgepflicht** des Arbeitgebers strapaziert. Je nach den Umständen des Einzelfalls wird man nach § 254 BGB auch ein **Mitverschulden des Arbeitgebers** berücksichtigen müssen.

Wenn für Schäden, die Mitarbeiter verursacht haben, **Versicherungsschutz** besteht, ist der den Schaden verursachende Arbeitnehmer im Normalfall weder den Ersatzansprüchen des Geschädigten noch den Regressansprüchen des Versicherers ausgesetzt (s. dazu auch BAG, 23.06.1988 - 8 AZR 300/85). **Haftungserleichterungen** werden im Außenverhältnis gegenüber Dritten abgelehnt (BGH, 19.09.1989 - VI ZR 349/88 ; BGH, 21.12.1993 - VI ZR 103/93) .

Die spezifischen arbeitsrechtlichen Fragestellungen, insbesondere das Verhältnis von Treue- und Fürsorgepflicht und die Zurechnung des Betriebs- und Organisationsrisikos im Rahmen des § 254 BGB - sind hier nämlich bedeutungslos. Sie wirken sich nur im Innenverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer aus. Das führt im Ergebnis dazu, dass der Arbeitnehmer bei **Insolvenz des Arbeitgebers** sogar voll haftet (BGH, 19.09.1989 - VI ZR 349/88) . Der Arbeitnehmer kann sich allerdings auf **Haftungsbeschränkungen** berufen, die der Arbeitgeber mit dem Dritten vereinbart hat (BGH, 21.12.1993 - VI ZR 103/93 - hier: haftungsbeschränkende Allgemeine Geschäftsbedingungen eines Frachtführers).

4. Durchsetzung des Freistellungsanspruchs

Hat der Arbeitnehmer bereits an den Dritten **Schadensersatz geleistet**, muss er von seinem Arbeitgeber - je nach Haftungsquote - vollen oder anteiligen **Ersatz** verlangen.

Beispiel:

Mitarbeiter M fährt mit dem Firmenbulli den Pfeiler einer Grundstückseinfahrt an. Er konnte diesen Pfeiler wegen der tief stehenden Sonne nicht erkennen, ihn trifft allenfalls der Vorwurf leichter Fahrlässigkeit. Um Ärger mit dem Grundstückseigentümer aus dem Weg zu gehen, verpflichtet sich M, für den beschädigten Pfeiler 300 EUR zu zahlen. Hier hätte M gegenüber seinem Arbeitgeber A, wenn der der Geschädigte gewesen wäre, nach den Grundsätzen der eingeschränkten Arbeitnehmerhaftung nicht gehaftet. Damit hat M einen Freistellungsanspruch - der aber nicht mehr zu realisieren ist, weil M den Schaden schon bezahlt hat. M kann von A Erstattung der 300 EUR verlangen.

Ist bis zur Durchsetzung des endgültigen Schadensersatzanspruchs ausreichend Zeit oder wartet der Geschädigte, kann der Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber eine **Freistellung von der Haftung** verlangen.

Beispiel:

Raumpflegerin R stößt beim Putzen leicht fahrlässig eine wertvolle Skulptur um. Die Eigentümerin der Skulptur, E, verlangt von R Schadensersatz. R bittet ihren Arbeitgeber A, sie gegenüber E von der Haftung freizustellen. Sie haftet nach den Grundsätzen der eingeschränkten Arbeitnehmerhaftung nicht für den angerichteten Schaden.

Kommt der Arbeitgeber der Zahlungs- oder Freistellungsaufforderung nicht freiwillig nach, muss der Arbeitnehmer ihn **verklagen**. Zuständig für Klagen dieser Art sind nach § 2 Abs. 1 Nr. 3 lit. d) ArbGG die **Arbeitsgerichte**. Will der geschädigte Dritte den Arbeitnehmer oder den Arbeitgeber in Anspruch nehmen,

muss er das - je nach Gegenstandswert - beim **Amts- oder** (bei mehr als 5.000 EUR) beim **Landgericht** tun. Eine Zuständigkeit des Arbeitsgerichts ergibt sich möglicherweise nach § 2 Abs. 3 ArbGG für sogenannte **Zusammenhangsklagen** (wenn der Arbeitnehmer beispielsweise seinen Arbeitgeber auf Freistellung von Schadensersatzansprüchen verklagt und der Geschädigte nun eigene Schadensersatzansprüche gegen den Arbeitgeber geltend macht).

Praxistipp:

Ein Klageantrag auf Freistellung könnte so gefasst werden: *"Der Beklagte wird verurteilt, den Kläger gegenüber dem geschädigten <genaue Bezeichnung mit vollständigem Namen und Adresse> von allen Schadensersatzansprüchen und -forderungen des Geschädigten aus dem Verkehrsunfall vom <Datum>, Unfallanzeige <Nummer> der Kreispolizeibehörde <Name> vom <Datum>, freizustellen."* Wichtig ist, dass die Person des Geschädigten und das schädigende Ereignis so genau beschrieben werden, dass eine problemlose und eindeutige Zuordnung erfolgen kann.

Der Freistellungsanspruch umfasst **alle Ansprüche des Geschädigten**, die er oder seine Rechtsnachfolger mit Erfolg gegen den Schädiger geltend machen können. Dazu gehören z.B. der Ersatz materieller Schäden, Schmerzensgeld, Prozesskosten des Schadenersatzprozesses u.v.m. Der Freistellungsanspruch kann abgetreten werden - §§ 398 ff. BGB - und ist nach §§ 829 , 835 ZPO pfändbar.

5. Rechtsprechungs-ABC

An dieser Stelle werden einige der interessantesten **Entscheidungen** zum Thema Freistellungsanspruch bei Arbeitnehmerhaftung **in alphabetischer Reihenfolge** nach Stichwörtern geordnet hinterlegt:

5.1 Ausschlussfrist

Kann ein Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber im **Innenverhältnis** verlangen, von Schadensersatzansprüchen Dritter freigestellt zu werden, wird sein Freistellungsanspruch jedenfalls dann fällig, wenn der Mitarbeiter seine Rechtsverteidigung im **Außenverhältnis** gegen eine Verurteilung zum Schadensersatz einstellt. Wehrt sich der Arbeitnehmer nicht mehr gegen ein Urteil, bei dem die Revision nicht mehr zugelassen wurde, mit einer **Nichtzulassungsbeschwerde**, ist dieser Zeitpunkt spätestens mit Ablauf der Frist für die Nichtzulassungsbeschwerde erreicht. Läuft nach den arbeitsvertraglichen Abmachungen die sechsmontatige Ausschlussfrist des § 70 BAT am 30.06. aus, kommt ein Antwortschreiben vom 16. Juli zu spät (BAG, 25.06.2009 - 8 AZR 236/08 - zu einem Fall, in dem es um Freistellungsansprüche eines Arztes wegen der Geburt eines schwerstbehinderten Kindes ging).

5.2 Ausschlussklausel

In Allgemeinen Geschäftsbedingungen ist nach § 309 Nr. 7 lit. a) BGB "ein Ausschluss oder eine Begrenzung der Haftung für Schäden aus der **Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit**, die auf einer fahrlässigen Pflichtverletzung des Verwenders oder einer vorsätzlichen oder fahrlässigen Pflichtverletzung eines gesetzlichen Vertreters oder Erfüllungsgehilfen des Verwenders beruhen" **unwirksam**. Trotzdem gilt: "Unter angemessener Berücksichtigung der tatsächlichen und rechtlichen Besonderheiten der Haftung im Arbeitsverhältnis führt es nicht zur Unwirksamkeit einer die **Haftung wegen Vorsatzes** ausnehmenden Ausschlussklausel in einem Formulararbeitsvertrag, wenn sie im Übrigen die Klauselverbote des § 309 Nr. 7 Buchst. a BGB nicht beachtet und bei Nichteinhaltung der Ausschlussfrist Haftungsansprüche verfallen, auf die sich die Klauselverbote des § 309 Nr. 7 Buchst. a BGB beziehen" (BAG, 22.10.2019 - 9 AZR 532/18 - Leitsatz - zur Klausel "Die Haftung für vorsätzliches Verhalten bleibt von dieser Ausschluss- und Verfallklausel unberührt").

5.3 Auszubildende

Für Arbeitnehmer gelten die Grundsätze der eingeschränkten Arbeitnehmerhaftung, wenn sie im Betrieb des Arbeitgebers oder im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit einen **Sachschaden** anrichten. Verursachen Auszubildende durch ihr Verhalten einen **Personenschaden** bei einem Beschäftigten desselben Betriebs, haften sie dafür nach den gleichen Grundsätzen wie Arbeitnehmer - und das **ohne Rücksicht auf ihr Alter**.

So sind dann auch die Voraussetzungen für den Haftungsausschluss nach den §§ 105 Abs. 1 , 106 Abs. 1 SGB VII nicht erfüllt, wenn der Auszubildende den Schaden vorsätzlich herbeigeführt hat (BAG, 19.03.2015 - 8 AZR 67/14 - zu einem Fall, wo ein Auszubildender einen Arbeitskollegen mit einem 10g schweren Wuchtgewicht beworfen und ihn am linken Auge, am Augenlid und an der linken Schläfe getroffen hatte).

5.4 Darlegungs- und Beweislast

§ 619a BGB gibt dem Arbeitgeber die Darlegungs- und Beweislast für seine Behauptung, der beklagte Arbeitnehmer habe seine **Pflichten aus dem Arbeitsvertrag vorwerfbar verletzt** hat und sei ihm deswegen nach § 280 Abs. 1 BGB zum **Ersatz des Schadens** verpflichtet. Dieser Grundsatz gilt zum einen für die Pflichtverletzung, zum anderen für das Vertretenmüssen. "Die Verpflichtung zum Schadensersatz sowie der Umfang des Ersatzes nach § 254 Abs. 1 BGB sind weiter davon abhängig, inwieweit der Schaden vorwiegend vom Schädiger oder vom Geschädigten verursacht worden ist. Dabei ist die **Frage des mitwirkenden Verschuldens** nicht mit den gleichfalls zu berücksichtigenden Grundsätzen über die Beschränkung der Arbeitnehmerhaftung bzw. privilegierten Arbeitnehmerhaftung 'durch entsprechende Anwendung' des § 254 BGB " zu vermengen (BAG, 21.05.2015 - 8 AZR 116/14 - mit Hinweis auf BAG, 27.09.1994 - GS 1/89 (A)).

5.5 Grobe Fahrlässigkeit

Haftungserleichterungen können im Einzelfall auch bei grober Fahrlässigkeit in Frage kommen. Ob das der Fall ist und wie weit sie gehen, ist nach einer Abwägung zu entscheiden, die letzten Endes nach Feststellung aller dafür maßgebenden Umstände dem Tatrichter obliegt (§§ 286 , 287 ZPO). Zu berücksichtigen sind auf Arbeitnehmerseite die Höhe seines Entgelts, alle weiteren mit seiner Leistungsfähigkeit verbundenen Fakten und der Grad seines Verschuldens. Demgegenüber wird auf Arbeitgeberseite "ein durch das schädigende Ereignis eingetretener hoher Vermögensverlust umso mehr dem Betriebsrisiko zuzurechnen sein, als dieser einzukalkulieren oder durch Versicherungen abzudecken war" (BAG, 28.10.2010 - 8 AZR 418/09).

5.6 Haftungsbeschränkung

Auch bei Annahme grober Fahrlässigkeit können im Einzelfall Haftungserleichterungen in Betracht kommen. "Ob eine Entlastung des Arbeitnehmers in Betracht zu ziehen ist und wie weit diese zu gehen hat, ist aufgrund einer Abwägung zu entscheiden, die der Tatrichter nach Feststellung aller hierfür maßgebenden Umstände (§ 286 ZPO) nach § 287 ZPO vornehmen muss (...). Von Bedeutung kann dabei sein, ob der Verdienst des Arbeitnehmers in einem deutlichen Missverhältnis zum verwirklichten Schadensrisiko der Tätigkeit steht (...)." Dabei gibt es keine generelle Schranke, auch keine Haftungsbeschränkung auf drei Bruttogehälter (BAG, 15.11.2012 - 8 AZR 705/11).

5.7 Handwerker

Übt der Handwerker **einer Fremdfirma** (hier: Schweißer) in einem Dittbetrieb (hier: Molkerei) eine Tätigkeit aus und verursacht er dabei einen Schaden (hier: Brand durch Schleif- und Schweißarbeiten), dann haftet er wie ein Arbeitnehmer. Auch hier gelten die vom BAG entwickelten Grundsätze der eingeschränkten Arbeitnehmerhaftung. Bei Annahme grober Fahrlässigkeit haftet der Handwerker grundsätzlich voll. Bei der Höhe des Schadensersatzes sind die persönliche Situation des Arbeitnehmers und die Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen - sodass von den 142.000 EUR Schadensersatz, den die Versicherung vom Handwerker verlangte, hier nur 17.000 EUR zugesprochen wurden (LAG Hessen, 02.04.2013 - 13 Sa 857/12).

5.8 Pfändungs- und Überweisungsbeschluss

Wurde Arbeitseinkommen eines Mitarbeiters im Rahmen der **Zwangsvollstreckung** gepfändet und dem Gläubiger zur Einziehung überwiesen, erfasst der Pfändungs- und Überweisungsbeschluss des Gläubigers auch einen **Schadensersatzanspruch** des Mitarbeiters gegen seinen Arbeitgeber, wenn der seine **Nachweispflicht** verletzt hat, Vergütungsansprüche des Arbeitnehmers deshalb auf Grund einer tariflichen Ausschlussfrist verletzt sind und der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Schadensersatz in Höhe der verfallenen Vergütungsansprüche zu leisten hat (BAG, 06.05.2009 - 10 AZR 834/08).

5.9 Regressansprüche der Berufsgenossenschaft

Überlässt ein Arbeitgeber vorübergehend einem anderen Unternehmen Arbeitskräfte zur **Durchführung von Montagearbeiten** auf einer Baustelle, ist der **Vorgesetzte** dieser Mitarbeiter dort verpflichtet, den entliehenen Kräften keine Tätigkeiten zuzuweisen, bei denen die **Gefahr von Gesundheitsschäden** besteht, weil die von der Berufsgenossenschaft vorgeschriebenen Schutzmaßnahmen nicht eingehalten werden. Arbeiten die Leihkräfte ungesichert auf einem Dach, kann das dazu führen, dass der gesetzliche Unfallversicherungsträger bei dem Vorgesetzten wegen der unfallbedingten Leistungen an geschädigte Versicherte Regress nimmt. Dabei wird die Haftung des Vorgesetzten nicht durch die Grundsätze der eingeschränkten Arbeitnehmerhaftung eingeschränkt (OLG Koblenz, 22.05.2014 - 2 U 574/12).

5.10 Schadensersatz - 1

Wenn Mitarbeiter eines Krematoriums aus der Asche Verstorbener Geld, Zahngold und sonstige Edelmetallrückstände an sich nehmen, ist der Arbeitgeber berechtigt, von ihnen die **Herausgabe** dieser Sachen zu verlangen. Ist das nicht möglich, kann er Schadensersatz - hier: 255.610,41 EUR - fordern. Zu Herausgabe/Schadensersatz sind die Mitarbeiter in entsprechender **Anwendung des Auftragsrechts** nach § 667 BGB verpflichtet - und zwar unabhängig davon, ob der Arbeitgeber **Eigentümer** der Gegenstände geworden ist. Ganz abgesehen davon ist der Arbeitgeber auch zu einer fristlosen Kündigung berechtigt (BAG, 21.08.2014 - 8 AZR 655/13).

5.11 Schadensersatz - 2

Das BAG hat in einem Fall, in dem es um die verweigerte Herausgabe eines zur Nutzung überlassenen Firmenwagens ging, noch einmal die **Grundätze der privilegierten Arbeitnehmerhaftung** auf den Punkt gebracht: Bei leichtester Fahrlässigkeit ist die Haftung von Arbeitnehmern für angerichtete Schäden ausgeschlossen, bei mit **Vorsatz** verursachten Schäden trifft sie die volle Haftung. Normale Fahrlässigkeit führt in der Regel zu einer Verteilung des Schadens auf Arbeitgeber und Arbeitnehmer, **grobe Fahrlässigkeit** wiederum zur vollen Ersatzpflicht des Arbeitnehmers. "Der Umfang der Beteiligung des Arbeitnehmers an den Schadensfolgen ist durch eine Abwägung der Gesamtumstände zu bestimmen" (BAG, 22.03.2018 - 8 AZR 779/16) .

5.12 Schadensersatz - 3

Soweit nach den Grundsätzen der privilegierten Arbeitnehmerhaftung eine **Schadensteilung** vorzunehmen ist, sind u.a. Schadensanlass, Schadensfolgen sowie Billigkeits- und Zumutbarkeitsgesichtspunkte in die **Abwägung der Gesamtumstände** einzubeziehen. Dabei ist auch eine mögliche Gefahrgeneignetheit der Arbeit zu berücksichtigen. Des Weiteren fließen die Höhe des Schadens und ein vom Arbeitgeber einkalkuliertes Risiko in die Abwägung der Gesamtumstände ein. Zusätzlich ist die Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb zu bewerten, die Höhe seiner Vergütung (die möglicherweise eine Risikoprämie beinhaltet) zu beachten und dem Umstand Rechnung zu tragen, dass der Arbeitgeber das Risiko durch Abschluss einer Versicherung gedeckt hat. "Auch die persönlichen Verhältnisse des Arbeitnehmers und die **Umstände des Arbeitsverhältnisses**, wie die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter, die Familienverhältnisse und sein bisheriges Verhalten können zu berücksichtigen sein" (BAG, 22.03.2018 - 8 AZR 779/16 - mit Hinweis auf BAG, 15.09.2016 - 8 AZR 187/15 ; BAG, 15.11.2012 - 8 AZR 705/11 - und BAG, 28.10.2010 - 8 AZR 418/09).

5.13 Schadensersatz - 4

Damit die Grundsätze der privilegierten Arbeitnehmerhaftung greifen, muss das Handeln des Arbeitnehmers **betrieblich veranlasst** sein (s. dazu BAG, 28.10.2010 - 8 AZR 418/09). Dieses Erfordernis will sicherstellen, dass Arbeitgeber nicht mit dem allgemeinen Lebensrisiko ihrer Mitarbeiter belastet werden (s. dazu BAG, 18.04.2002 - 8 AZR 348/01). Eine betrieblich veranlasste Tätigkeit muss **in nahem Zusammenhang mit dem Betrieb** und seinem betrieblichen Wirkungskreis stehen (s. dazu BAG, 18.04.2002 - 8 AZR 348/01). Betrieblich veranlasst sind Tätigkeiten dieser Art, wenn sie dem Arbeitnehmer arbeitsvertraglich übertragen worden sind oder er sie im Arbeitgeberinteresse für den Betrieb ausführt. Der Begriff "betriebliche Tätigkeit" ist **weit auszulegen** (BAG, 22.03.2018 - 8 AZR 779/16) .

5.14 Selbstbehalt

Die Regelung *"Der Arbeitnehmer ist darüber belehrt, dass die Fahrzeuge des Arbeitgebers mit einem Selbstbehalt von 5.000 Euro pro Schadensfall in der Haftpflicht- sowie der Fahrzeugvollversicherung versichert sind. Je nach Verschuldensgrad und Schadenhöhe muss der Arbeitnehmer damit rechnen, für jeden von ihm verursachten Schaden in Höhe bis zu 5.000 Euro Schadensersatz leisten zu müssen."* in einem **Formulararbeitsvertrag** ist unklar und unverständlich und kommt so nicht durch die **AGB-Kontrolle** der §§ 305 ff. BGB . Zudem wird der Arbeitnehmer mit dieser Regelung entgegen den Geboten von Treu und Glauben auch inhaltlich **unangemessen benachteiligt**. *"Der Arbeitgeber hat grundsätzlich dafür einzustehen, dass ein Kfz, das der Arbeitnehmer dienstlich zu nutzen hat, mit einer ausreichenden Kfz-Haftpflicht, die die gesetzliche Mindestdeckungssumme abdeckt, versichert ist. Er ist kraft seine Fürsorgepflicht gehalten, dafür zu sorgen, dass der Arbeitnehmer aus einem Verkehrsunfall möglichst nicht persönlich in Anspruch genommen wird"* (BAG, 21.02.2013 - 6 AZR 524/11).

5.15 Unfallschaden

Aufwendungen für **Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte** trägt jeder Arbeitnehmer grundsätzlich selbst. Zu diesen Aufwendungen gehören auch die Schäden, die **am Privat-Pkw des Arbeitnehmers** auf seiner Fahrt von Zuhause zum Betrieb des Arbeitgebers entstehen. Das sieht anders aus, wenn der Arbeitnehmer während seiner **Rufbereitschaft** vom Arbeitgeber aufgefordert wird, seine Arbeit anzutreten und der Mitarbeiter den Einsatz des eigenen Pkw für notwendig halten durfte, um damit rechtzeitig an seinem Arbeitsort zu sein. Dann hat der Arbeitnehmer gegen seinen Arbeitgeber Anspruch auf Schadensersatz, dessen Höhe sich nach den Regeln des innerbetrieblichen Schadensausgleichs bemisst (BAG, 22.06.2011 - 8 AZR 102/10).